

## KÖMÜR MADENCİLİĞİNDE EĞİTİM

Bahattin GEZER (\*)

### GİRİŞ

Ülkemizde genel olarak eğitim nasıldır deyip siz kıymetli dinleyicilerimin kıymetli vakitlerini almak istemiyoruz.

Konumuz kömür madenciliğinde eğitim nasıldır ve nasıl olmalıdır olunca, biz sadece bu konu üzerindeki görüşlerimizi anlatmağa çalışacağız. Aslında bunları birbirinden soyutlamak da hemen bir kalemde mümkün değildir zaten.

Kömür madenciliğinde eğitim konusunu :

- 1 — Maden işçisinin eğitimi,
- 2 — Kalifiye maden işçisi eğitimi,
- 3 — Nezaretçi eğitimi,
- 4 — Teknisyen eğitimi,
- 5 — Mühendis eğitimi, diye 5 etapta toplamak mümkündür.

1 — Maden işçisinin eğitimi : Bu eğitim daha çok pratiğe dayalı, hiç ocağa girmemiş maden işçisi adayına yapılması gereken bir eğitimidir. İşyerinin tanınması, iş emniyeti ve kazalardan korunma ve istihsalin safhaları anlatılarak işçiye işyeri ve işi hakkında ön bilgi veren daha çok pratiğe dayalı bir eğitim olmalıdır.

Bugün bu eğitim bazı büyük işletmelerde olmakla beraber başka yerlerde ve diğer işletmelerde ve hele özel sektörde hiç yoktur. Bunun sayısız sakıncaları vardır.

(\*) T.M.I.S.F.

2 — Kalifiye maden işçisi eğitimi : Bugün, kalifiye dediğimiz maden işçisi, Ereğli Kömürleri İşletmesi gibi bir işyerinde dahi, ocakta 5 grup devresi, yani 5 ay gibi kısa bir çalışma sürecinden geçtikten sonra bir işçi usta olabilmektedir. Bunun da sayısız sakıncaları ortadadır.

Biz bu eğitimin iki etapta olmasında ve aşağıda sıralayacağımız etaplardan sonra olması görüşündeyiz;

a) Kalifiye maden işçisi eğitimi,

b) Kalifiye maden ustası eğitimi,

a) Kalifiye maden işçisi eğitimi : Bu eğitim işletmeler ve eğitim kurumları tarafından ortaklaşa yapılmalıdır. Maden işletmelerinde en az üç sene çalışmış ve en az ilkokulu bitirmiş işçilere uygulanmalıdır. Bu vasıflara haiz işçi pratik çalışma yanında senenin muhtelif aylarında senede iki veya üç defa birer ay teorik eğitim görmeli ve her eğitim yılından sonra bir smava tabi tutulmalıdır. İki sene sonunda sınavda başarıyla olanlara kalifiye maden işçisi sertifikası verilmelidir. Bu eğitim esnasında işçiye işçi sağlığı, iş güvenliği, iş emniyeti gibi bilgiler de ilâve olarak kendisine öğretilmelidir.

b) Kalifiye maden ustası eğitimi : Kalifiye maden işçisi sertifikası almış işçilerden seçilmiş olan işçilere verilmelidir bu eğitim, yahut herhangi bir maden işletmesinde en az beş yıllık bir çalışma şartını yerine getirenlerden bir ön sınavdan geçirilenlere de olabilir, bunlar en az altı aylık bir ihtisas kursuna tabi tutulmalı ve bu kurs sonunda bir tamamlama smavmdan geçirilmelidir. Bu smavı kazananlara kalifiye maden ustası sertifikası verilmelidir.

Bu eğitim sürecinde işçilere verilecek bilgiler daha çok teorik ve mesleki teknolojinin gerektirdiği bilgiler olmalıdır. Maden sanayiindeki yeni gelişmeler göze ve kulağa hitabedecek eğitim araçlarıyla kendilerine gösterilmelidir.

3 — Nezaretçi eğitimi : Endüstri Meslek Liselerinin madencilik bölümünü bitirenlerden veya kalifiye maden ustası sertifikası almış işçilerden seçilmelidir.

Bunlardan Endüstri Meslek Liselerinden mezun olanlar altı aylık bir oryantasyon eğitiminden geçirildikten sonra nezaretçiliğin ilk kademesine getirilmeli Ve belirli sürelerden geçerek en üst kademeye kadar gelmeleri sağlanmalıdır.

Kalifiye maden ustalarından nezaretçi olacaklar ise, yapılacak sınavı kazananlardan en az iki senelik bir eğitimden geçirilmeleri kaydıyla ve

bu eğitim sonunda yapılacak sınavda başarı göstermeleri şartıyla nezaretçi olmalıdırlar. Bunlar da nezaretçiliğin ilk kademesinden başlayarak belirli süreler sonunda nezaretçiliğin son kademesine kadar gelmeleri sağlanmalıdır.

Bu eğitim süresince nezaretçi adaylarına işçi sağlığı ve iş güvenliği, mesleki teknoloji, genel kültür, beşeri münasebetler ve maden sanayiinde yeni gelişmeler topografya, nakliyat, havalandırma, puantaj gibi bilgiler yanında başkalarının emniyetinden sorumluluk gibi sevk ve idare bilgileri de verilmelidir.

4 — Maden teknisyeni eğitimi : Bugün halihazır üst kademelere gelmiş maden nezaretçilerini alıstıkları yöntemlerden vazgeçirmek mümkün olamamaktadır. Bugünkü durumda maden işçisi ile maden mühendisi arasındaki boşluk herkesin malûmudur. Mühendis ile nezaretçi arasındaki dialog ancak aynı lisansı konuşanlarla en iyi şekilde olacağına göre, maden teknisyenine olan ihtiyaç kendiliğinden ortaya çıkmaktadır. Bu dialog kurulduğunda mühendisin iş kapasitesi artacak ve idarede meydana gelen aksaklıklar da izale edilecektir.

Maden Teknisyeni okuluna girebilmek, Endüstri Meslek Lisesi mezunlarından bir sene pratik çalışma yapmış olmak şartıyla veya maden nezaretçiliğinin son kademesine gelmiş olma şartıyla olmalıdır.

imtihanı kazananlara iki senelik ana lisans teorik dersleri verilerek maden teknisyeni unvanı verilmelidir. Maden Teknisyen Okulunu bitirenler maden nezaretçiliğinin en üst kademesiyle mühendis arasında hizmet görmelidirler. Bu bakımdan, maden teknisyen okullarında bu hizmetleri görecektir bütün formasyon bunlara verilmelidir.

5 — Maden Mühendisinin eğitimi : Ülkemizde Maden Mühendis Okulunu bitirenler, mezuniyetini müteakip çalıştıkları işyerlerinde hemen Maden Mühendisi olarak göreve başlamaktadırlar. Bunun sayısız sakıncaları bizzat Mühendislerimizin kendi ifadelerinden de anlaşılacaktır. Tamamen teorik bir eğitimden geçmiş bir kişinin birden bire büyük bir mesuliyete itilmesi ondan hem idarecilik, hem istihsal, hem materyal gibi tüm hizmetlerin beklenmesi yersizdir. Bunu bilen Avrupa ülkeleri bu sakıncaları bertaraf edecek önlemleri almışlar ve mühendislik hizmeti asıl olması lâzımgelen gibi yapılmaktadır.

Bir veya iki ülkeden örnek vermek lâzım gelirse, örneğin İngiltere'de maden mühendisi olarak işe başlama şu safhalardan sonra olmaktadır.

Mezuniyeti müteakip maden işletmelerinde çalışmak isteyen her mühendis personel ve işletme daireleri (Müdürlükleri) Başkanlarının iştirak

edecekleri bir mülakata tabi tutulur. Gerekli diploma ve sağlık şartlarını haiz olan aday, kişisel yapı olarak da iyi bir idarecide aranan şartları taşıyor görünüyorsa 76 hafta yer altında, 20 hafta da yerüstünde olmak üzere 96 haftalık bir eğitime tabi tutulur.

Eğitilme konuları ve her konuda eğitim müddetleri aşağıdaki gibidir.

<b>K o n u</b>	<b>Müddet (Hafta)</b>	
	<b>Yeraltı</b>	<b>Yerüstü</b>
1 — Nakliyat	4	—
2 — Ayak eğitimi	28	—
3 — Barutçuluk	4	—
4 — Nezaretçiye refakat	4	—
5 — Lağım sürme ve tahkimat	4	—
6 — Plânlanmış bakım işleri	4	—
7 — Topografya	4	—
8 — Kartiye Şefine veya uzman bir şefe asistanlık	4	—
9 — Plânlama	—	6
10 — İş emniyeti ve havalandırma	4	2
11 — Metod etüdü	4	—
12 — Mekanizasyon ve tabaka kontrolü	8	—
13 — Kömür yıkama ve pazarlanması	—	2
14 — Bölge Ambarları ve malzeme nakliyatı	—	1
15 — Puantaj ve nakliyat	—	3
16 — İdari ve Teknik Kurslar	—	6
17 — Diğer işletmeleri ziyaret	4	1

Eğitilen her aday için başlangıçta bir denetleyici tayin edilir. Bu denetleyici istihsal müdürü veya uygun bir bölge müdürüdür. Ancak, bu denetleyicinin genç maden mühendisinin problemlerini anlayacak ve maden sanayiinde gelecekteki yönetici kadronun yetişmesini sağlayacak kapasitede biri olması gereklidir.

Denetleyici, adayın iyi yetişmesinden sorumludur. Günlük çalışmalarını etkin bir şekilde takip eder. Bunu Eğitim Müdürüyle birlikte her konu için ayrı olarak tesbit edeceği yardımcı denetleyici vasıtasıyla yapar. Adaydan ayda bir rapor ister, en az ayda bir onunla görüşür. Muntazam aralıklarla Eğitim Müdürüyle birlikte adayın bütün eğitim müddetince gelişmesini kapsayan son bir raporu hazırlayarak Eğitim Müdürüne verir ve onunla adayın ilk tayin edileceği asistan mühendislik mevkiini müzakere eder.

Eğitimi tamamlayan mühendis, normal olarak teknik asistan sıfatı ile iŖe baŖlar. Altı aydan fazla olmamak üzere BaŖcavuş (Nezaretçi), oniki aydan fazla olmamak üzere Ŗef (Nezaretçi) olarak çalıŖır. Teknik asistan bu çalıŖmaları süresince idarece dikkatle seçilen bir denetleyici tarafından izlenir. Bu denetleyici, mümkün ise staj sırasındaki denetleyici olur. Teknik Asistanlık, Mühendislik stajının bir devamı ve gerçek bir görev için hazırlanmanın son safhası addedilir.

Teknik asistanın baŖlıca iki yükümlülüğü vardır. Birincisi, halihazır-daki iŖini yapar (rneđin BaŖcavuşluk, Ŗeflik, Vardiye Mühendisliği gibi) ikincisi kendini gelecekteki görevi için hazırlar (rneđin; Ocak Mühendisliği veya Yardımcı Mühendislik).

Teknik asistanın gelecekte bir idareci mühendis olarak yetiŖtirilmesi, denetleyicisi tarafından kendisine kademeli olarak daha g görevler verilmesi suretiyle sağlanır. Böylece teknik asistanın önemli iŖlerde görev verilebilecek sorumluluk yüklenebilecek yeteneklerin haiz olup, olmadığını göstermesine imkn verilmiŖ olur.

Ancak, denetleme esnasında teknik asistanın aŖađıdaki özelliklerinin geliŖmesine önem verilir;

- a) Plânlama,
- b) Plnı uygulayıcılarına iletme ve onlarla iŖbirliđi sağlama,
- c) Plndaki sapmaları çabuk görme ve düzeltme,

Teknik asistan sorumlu bulunduğu iŖ (ayak, kartiye) ile ilgili bölüm ve bölge toplantılarına iŖtirak ettirilir. Yeni metod makine ve sistemleri tetkik etmek üzere diğer bölgeleri ziyarete teŖvik edilir.

Teknik asistan yetiŖtike, fırsat çıktığında tecrübeli mühendislerin yoklukları sırasında, onların yerine geçici olarak vazife görmesine müsaade edilir.

Teknik asistanlık süresi, genç mühendisin iŖletmecilik veya uzmanlık dalında bir görev için uygunluğunun değerlendirileceği bir zaman bölümüdür. İŖletmecilik dıŖında daha baŖarı sağlıyacak görülenler iŖletmecilikte baŖarısızlıđa uğramalarına fırsat verilmeden, yeni iŖleriyle ilgili gerekli ek eğitime tabi tutulurlar.

Teknik asistanın denetleyicisi her altı ayda bir iŖletme müdürüne (BaŖmhendisi) bir rapor vererek teknik asistan tarafından yapılan görevleri iŖaret eder, ilerlemeleri ve zayıf noksanları teferruatıyla bildirir. Bu rapor müteakip iŖletme müdürü tarafından iŖyeri dıŖında bir mülakat tertip edilir.

Bizde ise bu iŖler nasıl olur?

Lise üstü en az dört yıllık bir öğrenimi müteakip genç mühendis iş talebi üzerine kadro durumu, ihtiyaç, tavsiye, tanışık olma, göz aşinalığı, yetkilinin o andaki haleti ruhiyesi gibi faktörlerin etkisiyle muhtemelen kendisine bağlı bir işyerinde bir göreve atanır. (Merkez, Müessese, İşletme, Bölge v.s.) Atandığı yere giden genç mühendis oradaki bir yüksek yetkilinin karşısına çıkar, o günkü mühendis ihtiyacına göre Kartiye mühendisliği, Nakliyat mühendisliği İhzarat mühendisliği v.s. gibi bir görevle yükümlendirilir. Sorumluluk yüklenmiş, en iyi niyetiyle bunu en hayırlı ve faydalı yönde kullanmaya çalışacaktır. Ancak, pratik bir eğitime tabi tutulmamış olması, tecrübesiz bulunması nedeni ile yetkilerini tehlikeli bir yolda kullanabilecek ve bilmeden zararlı olabilecektir. Belki kendinden ve belki de başka yoldan gelen, ancak başlangıçta göremediği acı olayların sonucu, bir zaman sonra çok taraflı tecrübesi olan bir mühendis ortaya çıkacaktır. Ne var ki, bu tecrübe ekonomik ve sosyal yönden işverene bir hayli pahalıya mal olmuş olacaktır.

Genç mühendis, kendisine başlangıçta yetki ve sorumluluk verilmediği takdirde bunu, verilmiş olanları görerek, kendisine karşı gösterilmiş haksız bir itimatsızlık sayacak, hoş karşılamayacak, bu da fikri ve belki de fiili reaksiyonuna neden olacaktır. İdareye itimadı sarsılacak, zamanla idareyi olması gerekenin tamamen ters tarafından bir idare olarak düşünecektir. Bu onu muhtemelen iş dışı uğraşılara sürükleyecektir. Zira o yaştaki fikren ve bedenen enerji fişkıran, deşarj olması gereken genç mühendis kendisini meşgul edecek başka şeyler arayacaktır. Çok büyük bir ihtimalle kendisi durumunda olanların dert ortağı olabilecektir: Nihayet genç mühendisin hareket tarzının farkına varan idare onu sevilmeyen kişi olarak görecektir veya istenmeyen adam ilân edecektir. Belki de işini ve işyerini kısa mesafe içinde veya uzun mesafe içinde değiştirecektir. Bu durumda büyük bir ihtimalle kendini zincirleme haksızlıklara uğramış sayacak, fikri ve fiili tenkit sahasını genişletecektir. Yine yeni bir sürgüne maruz kalacak veya iş ile ilgisi kesilecek veyahutta kendisi ayrılacaktır.

Bu durumda ortaya çıkan kişiliği muhtemelen uzlaşmasız, peşin hükümlü bir kişilik olacaktır. Ancak böyle bir neticedeki suç kendisinin değildir. Yukarıda izah edildiği gibi boş kalmıştır, boşlukta bırakılmıştır. Gereksiz şeyler düşünmek için bol zaman bulmuştur. Genç mühendisi idare yetiştirecek, yoğuracaktır. Ancak, bunun idarenin ve idarecinin kapasitesine terketmek yerine bir programa bağlaması gereklidir. Böyle bir program da ancak aynı durumda olanlara tefriksiz tabi tutulacakları bir eğitim programı olabilir.

Böylece;

Maden işletmeleri istikbalde maden sanayiine doğru yolda yön verecek genç mühendisler kazanmış olur.